Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (neljas koda)

19. september 2013 *

Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 92/85/EMÜ — Rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu kaitse — Artikkel 8 — Rasedus- ja sünnituspuhkus — Direktiiv 76/207/EMÜ — Mees- ja naissoost töötajate võrdne kohtlemine — Artikli 2 lõiked 1 ja 3 — Töötavate emade suhtes kehtiv õigus lapse sünnijärgsele puhkusele — Puhkuse võimalik kasutamine töötava ema või töötava isa poolt — Füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsev ema, kes ei ole liitunud riikliku sotsiaalkindlustusskeemiga — Töötaval isal puuduv õigus puhkusele — Bioloogiline isa ja lapsendanud isa — Võrdse kohtlemise põhimõte

Kohtuasjas C-5/12,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Juzgado de lo Social n 1 de Lleida (Hispaania) 21. detsembri 2011. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 3. jaanuaril 2012, menetluses

Marc Betriu Montull

versus

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

EUROOPA KOHUS (neljas koda),

koosseisus: koja president L. Bay Larsen, kohtunikud J. Malenovský, U. Lõhmus, M. Safjan (ettekandja) ja A. Prechal,

kohtujurist: M. Wathelet,

kohtusekretär: vanemametnik M. Ferreira,

arvestades kirjalikus menetluses ja 21. veebruari 2013. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), esindajad: P. García Perea ja A. R. Trillo García,

— Hispaania valitsus, esindaja: A. Rubio González,

— Poola valitsus, esindajad: B. Majczyna, J. Faldyga ja A. Siwek,

— Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek, C. Gheorghiu ja S. Pardo Quintillán,

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

olles 11. aprilli 2013. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab seda, kuidas tõlgendada nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187), nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiivi 96/34/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta (EÜT L 145, lk 4; ELT eriväljaanne 05/02, lk 285), muudetud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiviga 97/75/EÜ (ELT 1998, L 10, lk 24; ELT eriväljaanne 05/03, lk 263; edaspidi „direktiiv 96/34"), ning liidu õiguses tunnustatud võrdse kohtlemise põhimõtet.

2 See taotlus esitati M. Betriu Montulli ja Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (riiklik sotsiaalkindlustusamet) vahelises kohtuvaidluses seoses viimase keeldumisega maksta M. Betriu Montullile rasedus- ja sünnitushüvitist põhjusel, et tema lapse ema ei olnud liitunud riikliku sotsiaalkindlustusskeemiga.

Õiguslik raamistik

Rahvusvaheline õigus

3 Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni peaassamblee poolt 16. detsembril 1966 vastu võetud ning 3. jaanuaril 1976 jõustunud majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste rahvusvahelise pakti (edaspidi „pakt") artikli 10 lõikes 2 on sätestatud:

„Eriline kaitse peab osaks saama emadele enne ja pärast sünnitust teatud mõistliku aja piires. Selle perioodi jooksul peavad töötavad emad saama tasulist puhkust või puhkust piisava abirahaga sotsiaalkindlustuse poolt."

Liidu õigus

Direktiiv 76/207

4 Direktiiv 76/207, Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiiviga 2002/73/EÜ (EÜT L 269, lk 15) muudetud redaktsioonis, tunnistati alates 15. augustist 2009 kehtetuks Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiviga 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT L 204, lk 23). Põhikohtuasja faktiliste asjaolude asetleidmise kuupäeva arvestades jääb põhikohtuasjas siiski kohaldatavaks direktiiv 76/207 selle algses redaktsioonis.

5 Direktiivi 76/207 artikli 1 lõikes 1 oli sätestatud:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on liikmesriikides ellu viia meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõte seoses töö saamisega, kaasa arvatud edutamise, kutseõppe ja töötingimustega, ning seoses sotsiaalkindlustusega lõikes 2 viidatud tingimustel. Seda põhimõtet nimetatakse edaspidi „võrdse kohtlemise põhimõtteks."

6 Selle direktiivi artikli 2 lõiked 1 ja 3 olid sõnastatud järgmiselt:

„1. Järgnevate sätete kohaldamisel tähendab võrdse kohtlemise põhimõte seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga.

[...]

3. Käesolev direktiiv ei piira naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist, eriti seoses raseduse ja sünnitusega."

7 Nimetatud direktiivi artiklis 5 oli ette nähtud:

„1. Võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine töötingimuste, sealhulgas vallandamist reguleerivate tingimuste suhtes tähendab, et meestele ja naistele tagatakse samad tingimused ilma soolise diskrimineerimiseta.

2. Sel eesmärgil võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed tagamaks, et:

a) tunnistatakse kehtetuks kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid;

b) kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad sätted, mis sisalduvad kollektiivlepingutes, töölepingutes, ettevõtete sisekorraeeskirjades või iseseisvaid ameteid või elukutseid reguleerivates eeskirjades, on tühised või võib need kehtetuks tunnistada või neid muuta;

c) muudetakse need võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid, mille kehtestamist tinginud kaitsmisvajadus ei ole enam põhjendatud; kui samalaadsed sätted sisalduvad kollektiivlepingutes, palutakse tööturu osapooltel teha vajalikud muudatused."

Direktiiv 92/85/EMÜ

8 Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ artiklis 8 rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110, sätestab järgmist:

„1. Liikmesriigid võtavad tarvitusele vajalikud meetmed tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajatel oleks õigus saada vähemalt 14 nädala pikkune katkestamatu rasedus- ja sünnituspuhkus enne ja/või pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele.

2. Lõikes 1 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkus peab sisaldama vähemalt kahenädalast kohustuslikku rasedus- ja sünnituspuhkust enne ja/või pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele."

Direktiiv 96/34

9 Direktiivi 96/34, mis tunnistati kehtetuks nõukogu 8. märtsi 2010. aasta direktiiviga 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet (ELT L 68, lk 13), eesmärk oli jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni) vahel sõlmitud raamkokkulepe lapsehoolduspuhkuse kohta.

10 14. detsembril 1995. aastal sõlmitud raamkokkulepe lapsehoolduspuhkuse kohta, mis on esitatud selle direktiivi 96/34 lisana (edaspidi „raamkokkulepe lapsehoolduspuhkuse kohta"), sätestas miinimumnõuded, mis olid mõeldud töötavate vanemate ametialaste ja perekondlike ülesannete sobitamise hõlbustamiseks.

11 Raamkokkuleppe lapsehoolduspuhkuse kohta üldkaalutluste punkt 9 oli sõnastatud järgmiselt:

„käesolev kokkulepe on raamkokkulepe, mis määrab kindlaks miinimumnõuded ja sätted sünnituspuhkusest eraldi oleva vanemate puhkuse […] kohta […]."

12 Nimetatud raamkokkuleppe klausli 2 punkt 1 sätestas:

„Käesolev kokkulepe tagab vastavalt klausli 2 punktile 2 mees- ja naistöötajatele individuaalse õiguse saada lapsehoolduspuhkust lapse sünni või lapsendamise korral, et võimaldada neil hoolitseda lapse eest vähemalt kolm kuud kuni lapse teatud vanuseni, kuid mitte rohkem kui 8-aastaseks saamiseni; nimetatud vanuse määravad kindlaks liikmesriigid ja/või töösuhte pooled."

Hispaania õigus

13 Töötajate põhimäärust, mis kehtestati kuninga 24. märtsi 1995. aasta seadusandliku dekreediga 1/1995 seaduse töötajate põhimääruse ümbersõnastamise kohta (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; *BOE* nr 75, 29.3.1995, lk 9654) muudeti seadusega 39/1999 töötavate vanemate ametialaste ja perekondlike ülesannete sobitamise hõlbustamiseks (Ley 39/1999 para promover la conciliacion de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; *BOE* nr 266, 6.11.1999, lk 38934, edaspidi „töötajate põhimäärus").

14 Töötajate põhimääruse artikli 1 lõike 1 kohaselt kohaldatakse seda põhimäärust töötajate suhtes, kes osutavad vabatahtlikult tasu eest oma teenuseid teise isiku nimel organisatsiooni raames ning füüsilise või juriidilise isiku, keda nimetatakse „tööandjaks või ettevõtjaks", korraldustele alludes.

15 Töötajate põhimääruse artikli 1 lõige 3 täpsustab, et iga tegevus, mida tehakse artikli 1 lõikes 1 määratletust kõrvale kaldudes, ei kuulu töötajate põhimääruse kohaldamisalasse.

16 Töötajate põhimääruse artikli 48 lõige 4 näeb ette:

„Sünnituse korral peatatakse tööleping katkematu 16-nädalase ajavahemiku jooksul, mida võib mitmike sünni korral pikendada alates teisest lapsest kahe nädala võrra lapse kohta. Lepingu peatamise ajavahemiku võib huvitatud isiku äranägemisel osadeks jagada, tingimusel, et kuus nädalat kasutatakse ära vahetult pärast sünnitust. Ema surma korral võib teine vanem kasutada töölepingut peatamise kogu või – vastavalt asjaoludele – järelejäänud aja.

Eelnevast sõltumatult ja ilma et see mõjutaks asjaolu, et ema on kohustuslikult puhkusel sünnitusele vahetult järgneva kuue nädala jooksul, võib ema juhul, kui lapse mõlemad vanemad töötavad, otsustada rasedus- ja sünnituspuhkuse algamise hetkel, et teatud kindlaksmääratud ning katkematu osa sünnitusele järgnevast puhkusest läheb üle teisele vanemale, kes võib sel moel olla puhkusel kas samaaegselt emaga või pärast ema puhkust; eelnevat ei kohaldata juhul, kui ema tööle naasmine ohustab tööle naasmise hetke seisuga ema tervist.

[…]

Kuni 6-aastaste alaealiste lapsendamise ja kasuperre võtmise korral, olgu see siis lapsendamisele eelnevalt või alaliselt, on lepingu peatamise ajavahemik katkematult 16 nädalat ja seda pikendatakse mitme lapse korraga lapsendamise või kasuperre võtmise korral 2 nädala võrra iga esimesele lapsele

järgneva lapse eest. See peatamise ajavahemik algab vastavalt töötaja valikule kas lapsendamise kohta tehtud kohtuotsuse või ajutiselt või alaliselt kasuperre määramise haldus- või kohtuotsuse tegemise kuupäevast. Leping peatatakse samuti 16 nädala jooksul üle 6-aastaste alaealiste lapsendamise või kasuperre võtmise korral, kui tegemist on puudega lapsega või kui lapse sotsiaalsel ja perekonda sissesulandumisel esinevad lapse isikuga seonduvatest asjaoludest või tema kogemusest tulenevalt või ka seetõttu, et laps pärineb välisriigist, erilised raskused, mille olemasolu on nõuetekohaselt tuvastanud pädevad sotsiaalasutused. Juhul kui mõlemad vanemad töötavad, jagatakse töölepingu peatamise aeg nende vahel vastavalt nendevahelisele kokkuleppele ning nad võivad sellist puhkust kasutada kas üheaegselt või üksteise järel tingimusel, et puhkus on katkematu ning vastab esitatud tingimustele.

Puhkuste üheaegse kasutamise korral ei tohi puhkuste kogukestus ületada eelnevates lõikudes ette nähtud 16 nädalat või kestust, mis on ette nähtud mitmike sünni, lapsendamise või kasuperre võtmise puhul.

Käesolevas artiklis ettenähtud puhkuse võib võtta kas täis- või poole ajaga vastavalt eelnevale kokkuleppele tööandja ning asjaomaste töötajate vahel ning tingimustel, mis määratakse kindlaks määrusega.

[...]”

17 Töötajate põhimääruse artikli 48 lõiget 4 on pärast põhikohtuasja asjaolude asetleidmist muudetud 22. märtsi 2007. aasta konstitutsioonilise seadusega 3/2007 naiste ja meeste tegeliku võrdsuse kohta (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres’iga; *BOE* nr 71, 23.3.2007, lk 12611). Nimetatud sätet muudeti järgmiselt:

„[...]

Eelnevast sõltumatult ja ilma et see mõjutaks asjaolu, et ema on kohustuslikult puhkusel sünnitusele vahetult järgneva kuue nädala jooksul, võib ema juhul, kui lapse mõlemad vanemad töötavad, otsustada rasedus- ja sünnituspuhkuse algamise hetkel, et teatud kindlaksmääratud või katkematu osa sünnitusele järgnevast puhkusest läheb üle teisele vanemale, kes võib sel moel olla puhkusel kas samaaegselt emaga või pärast ema puhkust.

Teine vanem võib kasutada algselt üleantud rasedus- ja sünnituspuhkust ka siis, kui hetkel, mil on ette nähtud ema tööle naasmine, on ema ajutiselt töövõimetu.

Juhul kui emal ei ole õigust peatada kutsealal tegutsemist selliselt, et ta saab asjaomast kutseala reguleerivate õigusnormide alusel teatavaid hüvitisi, siis on teisel vanemal õigus peatada oma tööleping ajaks, mille jooksul ema oleks võinud oma töölepingu peatada, mis on kooskõlas järgmises artiklis tunnustatud õiguse kasutamisega.

[...]”

18 Sotsiaalkindlustuse üldseadus (Ley General de la Seguridad Social) võeti vastu 20. juuni 1994. aasta kuninga seadusandliku dekreediga 1/1994 (*BOE* nr 154, 29.6.1994, lk 20658) ning seda on muudetud seadusega 39/1999 (edaspidi „üldine sotsiaalkindlustusseadus”). Selle seaduse artikkel 133a on põhikohtuasja asjaoludele kohaldatavas redaktsioonis sõnastatud järgmiselt:

„Sünnitushüvitist puudutavas osas loetakse kaitstavaks olukorraks lapse sünd, lapsendamine ja kasuperre võtmine, olgu see siis lapsendamisele eelnevalt või alaliselt, puhkuse ajal, mis on sellises olukorras ette nähtud, vastavalt kuninga 24. märtsi 1995. aasta dekreetseadusega 1/1995 heaks kiidetud töötajate põhimääruse konsolideeritud teksti artikli 48 lõikele 4 ja avaliku teenistuse reformi seaduse (Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública 30/1984) artikli 30 lõikele 3.”

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

19 Eelotsusetaotlusest ja Euroopa Kohtule esitatud märkustest ilmneb, et M. Betriu Montull on töötaja ja ta on kindlustatud üldises sotsiaalkindlustusskeemis, mis kuulub Hispaania riikliku sotsiaalkindlustusskeemi alla. Macarena Ollé on Procuradora de los Tribunales (vandeadvokaat). Füüsilisest isikust ettevõtjana Procurador de los Tribunales'i kutsealal tegutsemine seisneb klientide esindamises kohtumenetlustes, mille puhul seadus sellist esindamist nõuab.

20 Põhikohtuasja asjaolude asetleidmise kuupäeval võis Procurador de los Tribunales valida, kas liituda füüsilisest isikust ettevõtjate eriskeemiga (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), mis kuulub riikliku sotsiaalkindlustussüsteemi alla, või advokaatide üldkindlustusega (Mutualidad General de los Procuradores), mis on riiklikust sotsiaalkindlustussüsteemist eraldiseisev kutsealane kindlustusskeem. Füüsilisest isikust ettevõtjate eriskeem nägi ette rasedus- ja sünnituspuhkuse, kuid advokaatide üldkindlustuse puhul oli võimalik saada üksnes hüvitist. M. Ollé oli liitunud viimati nimetatud kindlustusega.

21 Pärast poja sündi 20. aprillil 2004 Lleidas taotles M. Betriu Montulli sünnitushüvitist ajavahemiku eest, mis on ette nähtud üldise sotsiaalkindlustuse seaduse artiklis 133a, mille eesmärk on hüvitada töötasu kaotus, mis vanemale kaasneb töölepingu peatamisega rasedus- ja sünnituspuhkuseks 16 nädala jooksul. M. Betriu Montulli taotlus puudutas kümnenädalast ajavahemikku, mis järgnes kohustuslikule kuuenädalasele puhkusele, mille lapse ema peab võtma vahetult pärast sünnitust vastavalt töötajate põhimääruse artikli 48 lõikele 4.

22 INSS keeldus 28. juuli ja 8. augusti 2004. aasta otsustega M. Betriu Montullile rasedus- ja sünnituspuhkust andmast, leides et vastavalt üldise sotsiaalkindlustuse seaduse artiklile 133a, tõlgendatuna koos töötajate põhimääruse artikli 48 lõikega 4, tekib õigus puhkusele emal, kui ta on liitunud üldise sotsiaalkindlustusskeemiga, ning et bioloogilise põlvnevuse korral ei kuulu see õigus isale endale, autonoomselt ja emale kuuluvast õigusest sõltumatult, vaid isal on üksnes õigus, mis on tingimata tuletatud ema vastavast õigusest. Kuna käesoleval juhul ei olnud M. Ollé liitunud ühegi riikliku sotsiaalkindlustusskeemiga, siis ei ole tal algset õigust rasedus- ja sünnituspuhkusele, ning kuna tal pole õigust saada puhkust, siis ei ole tal ka õigust saada sellega kaasnevat sünnitushüvitist.

23 M. Betriu Montull esitas 13. septembril Juzgado de lo Social nº 1 de Lleidale INSS-i otsuse peale kaebuse ning palus tunnustada tema õigust saada sünnitushüvitist. Eelkõige märkis ta, et rikutud on võrdse kohtlemise põhimõtet, kuna töötajate põhimääruse artikli 48 lõige 4 näeb kuni 6-aastaste alaealiste lapsendamise ja kasuperre võtmise puhuks ette, et õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele on mõlema vanema algne õigus.

24 Juzgado de lo Social nr 1 de Lleida esitas 20. aprilli 2005. aasta määrusega Tribunal Constitucional'ile (konstitutsioonikohus) küsimuse töötajate põhimääruse artikli 48 lõike 4 vastavuse kohta Hispaania põhiseadusele.

25 Tribunal Constitucional leidis 19. mai 2011. aasta kohtuotsusega, et töötajate põhimääruse artikli 48 lõige 4 ei ole vastuolus Hispaania põhiseaduse artikliga 14, kus on kirjas põhimõte, et kõik on seaduse ees võrdsed, artikliga 39, mis sätestab perekonna ja laste kaitse, ega ka mitte selle artikliga 41, mis käsitleb sotsiaalkindlustust.

26 Sellegipoolest kahtleb Juzgado de lo Social nr 1 de Lleida, kas töötajate põhimääruse artikli 48 lõige 4 on kooskõlas liidu õigusega.

27 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib sellega seoses, et see säte näeb emale ette kohustusliku kuuenädalase sünnitusjärgse puhkuse, mille jooksul isa ei saa rasedus- ja sünnituspuhkust kasutada, ja et see isa ja ema erinev kohtlemine, mille üle põhikohtuasja pooltel vaidlust ei ole, on õigustatud vajadusega kaitsta ema sünnituse tõttu.

28 Seevastu ema kuunädalasele kohustuslikule puhkusele järgneva kümnenädalase ajavahemiku kohta leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et kuivõrd isa õigust puhkusele käsitatakse ema õigusest tuletatud õigusena, koheldakse töötavat isa ja ema erinevalt, kuigi nende olukorrad on sarnased. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab sellega seoses, et seda kümnenädalast ajavahemikku tuleb käsitada vanemapuhkusena ning perekonnaelu ja ametialaste kohustuste ühitamise vahendina, sest raseduse ja sünnituse bioloogilist külge, mis puudutab ainuüksi naist, kaitstakse juba emale kohustusliku puhkuse abil. Seetõttu peaks põhikohtuasjas vaidluse all olevat puhkust saama kasutada ühtviisi nii ema kui ka isa tulenevalt asjaolust, et nad on lapse vanemad, tingimusel, et mõlemad on töötajad.

29 Lisaks kohtleb töötajate põhimääruse artikli 48 lõige 4 ka erinevalt bioloogilist isa ja lapsendanud isa. Lapsendamise korral lubab see säte nii isal kui ka emal jagada sünnitusjärgse puhkuse omavahel vastavalt nendevahelisele kokkuleppele, nii et õigust puhkusele ei käsitata ema algse õigusena. Seega võib lapsendamise korral töötajast isa, kes on kindlustatud mõnes riiklikus sotsiaalkindlustusskeemis, saada rasedus- ja sünnituspuhkust täies ulatuses ning saada vastavat hüvitist ka juhul, kui ema puhul ei ole tegemist riiklikus sotsiaalkindlustusskeemis kindlustatud töötajaga, samas kui sünnituse korral ei ole bioloogilisel isal õigust mingile puhkusele, kui lapse ema ei ole kindlustatud riiklikus sotsiaalkindlustusskeemis.

30 Nendel asjaoludel otsustas Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas […] direktiiviga 76/207[…] ja […] direktiiviga [96/34[…] on vastuolus selline siseriiklik seadus, käesoleval juhul töötajate põhimääruse artikli 48 lõige 4, mis käsitab õigust rasedus- ja sünnituspuhkusele sünnituse korral ja pärast sünnitusele järgneva kuue nädala pikkuse ajavahemiku möödumist, välja arvatud juhtudel, mil ema tervis on ohus, töötavate emade algse ja autonoomse õigusena, ning sama õigust tuletatud õigusena lapse töötava isa puhul, kes saab kõnealust puhkust võtta üksnes siis, kui ka asjaomase lapse ema on töötaja ning kui viimane nõustub sellega, et teatud osa kõnealusest puhkusest läheb üle isale?

2. Kas võrdse kohtlemise põhimõttega, mis keelab igasuguse soolise diskrimineerimise, on vastuolus selline siseriiklik seadus, käesoleval juhul töötajate põhimääruse artikli 48 lõige 4, mis käsitab õigust töölepingu peatamisele, mille jooksul säilib töökoht ja hüvitist maksab sotsiaalkindlustus, sünnituse korral ainuüksi ema algse õigusena, mitte aga isa õigusena, ning seda ka pärast sünnitusele järgneva kuue nädala pikkuse ajavahemiku möödumist ning arvestamata juhtudega, mil ema tervis on ohus, mistõttu võib töötav isa saada puhkust üksnes siis, kui ka lapse ema on töötaja?

3. Kas mis tahes diskrimineerimist keelava võrdse kohtlemise põhimõttega on vastuolus selline siseriiklik seadus, käesoleval juhul töötajate põhimääruse artikli 48 lõige 4, mis käsitab õigust töölepingu peatamisele, mille jooksul säilib töökoht ja hüvitist maksab sotsiaalkindlustus, töötava isa algse õigusena lapsendamise korral, samas kui bioloogilise põlvnevuse puhul annab see töötavale isale õiguse töösuhte peatamiseks üksnes ema vastavast õigusest tuleneva, mitte töötavale isale endale kuuluva autonoomse ja sõltumatu õigusena?”

Eelotsusetaotluse vastuvõetavus

31 Hispaania valitsus väidab, et küsimused on oletuslikud ning seetõttu tuleb eelotsusetaotlus jätta vastuvõetamatuse tõttu läbi vaatamata. Eelotsusetaotlusest ilmneb nimelt, et M. Betriu Montullile rasedus- ja sünnituspuhkuse andmisest keeldumise aluseks oli üldise sotsiaalkindlustusseaduse artikkel 133a, mis eeldab, et töötaja saab töötajate põhimääruse artikli 48 lõikes 4 ette nähtud puhkust kasutada oma töölepingu raames. Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole aga esitanud mingeid andmeid selle kohta, kas M. Betriu Montull on sellist puhkust saanud või kas ta vähemalt on seda

oma tööandjalt taotlenud. Vastupidi, Hispaania valitsuse väitel ilmneb nimetatud taotlusest, et M. Betriu Montull ei ole seda puhkust oma töölepingu raames saanud põhjusel, et õigus sellele puhkusele on lapse ema algne õigus.

32 Kohtuistungil väitis ka INSS, et eelotsuse küsimused on vastuvõetamatud, üheksa aastat pärast sünnitust antud vastusest ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohtul mingit kasu, sest töötajate põhimääruse artikli 48 lõikes 4 ette nähtud puhkuse ja sünnitushüvitise andmine on muutunud võimatuks.

33 Sellega seoses tuleb esiteks meelde tuletada, et ELTL artiklis 267 sätestatud menetluses – mis põhineb siseriiklike kohtute ja Euroopa Kohtu ülesannete selgel eristamisel – on üksnes asja menetleval ja selle lahendamise eest vastutaval siseriiklikul kohtul kohtuasja eripära arvesse võttes õigus hinnata eelotsuse vajalikkust asjas otsuse langetamiseks ning Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Kui esitatud küsimused puudutavad ühenduse õiguse tõlgendamist, on Euroopa Kohus reeglina kohustatud eelotsuse tegema (vt eelkõige 18. juuli 2007. aasta otsus kohtuasjas C-119/05: Lucchini, EKL 2007, lk I-6199, punkt 43, ja 30. mai 2013. aasta otsus kohtuasjas C-534/11: Arslan, punkt 33).

34 Euroopa Kohus võib siseriikliku kohtu esitatud eelotsuse küsimusele vastamisest keelduda vaid juhul, kui on ilmne, et liidu õigusnormi tõlgendamine, mida siseriiklik kohus palub, ei ole mingil viisil seotud põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, või ka juhul, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada talle esitatud küsimustele tarviliku vastuse andmiseks vajalikud faktilised või õiguslikud asjaolud (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsus Lucchini, punkt 44, ja 11. aprilli 2013. aasta otsus kohtuasjas C-290/12: Della Rocca, punkt 29).

35 Käesoleval juhul ilmneb eelotsusetaotlusest selgelt, et põhikohtuasja lahendamiseks on vaja tõlgendada liidu õigust.

36 Üldise sotsiaalkindlustusseaduse artikkel 133a sätestab nimelt, et sünnitushüvitist puudutavas osas loetakse kaitstavaks olukorraks lapse sünd, lapsendamine ja kasuperre võtmine, olgu see siis lapsendamisele eelnevalt või alaliselt, puhkuse ajal, mis on sellises olukorras ette nähtud vastavalt töötajate põhimääruse artikli 48 lõikele 4, kus on määratletud tingimused, mille korral ema või isa töölepingu võib peatada. Seetõttu, ning nagu muu hulgas märgib ka Hispaania valitsus, peab töötaja selleks, et tal oleks õigus sünnitushüvitisele, kasutama töötajate põhimääruse artikli 48 lõikes 4 ette nähtud puhkust.

37 M. Betriu Montullil ei olnud võimalik saada üldise sotsiaalkindlustusseaduse artiklis 133a ette nähtud sünnitushüvitist põhjusel, et vastavalt töötajate põhimääruse artikli 48 lõikele 4 ei olnud temal endal õigust rasedus- ja sünnituspuhkusele, ning et kuna M. Ollé ei olnud kindlustatud riiklikus sotsiaalkindlustusskeemis, siis ei olnud M. Betriu Montullil ka tuletatud õigust sellele puhkusele.

38 Seetõttu tuleb analüüsida, kas liidu õigus võimaldab sellises olukorras, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas, lapse isal kasutada kogu või osa töötajate põhimääruse artikli 48 lõikes 4 ettenähtud rasedus- ja sünnituspuhkust, mis jaatava vastuse korral annaks talle õiguse saada ka kaasnevat sünnitushüvitist.

39 Neil asjaoludel tuleb eelotsusetaotlus lugeda vastuvõetavaks.

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene ja teine küsimus

Sissejuhatavad märkused

40 ELTL artiklis 267 sätestatud siseriiklike kohtute ja Euroopa Kohtu vahelises koostöömenetluses on Euroopa Kohtu ülesanne anda siseriiklikule kohtule tarvilik vastus, mis võimaldaks viimasel poolelioleva kohtuasja lahendada. Seda arvestades tuleb Euroopa Kohtul temale esitatud küsimused vajaduse korral ümber sõnastada. Euroopa Kohtu ülesanne on tõlgendada kõiki liidu õiguse sätteid, mida siseriiklikud kohtud vajavad oma kohtuasjade lahendamiseks, isegi kui need kohtud ei ole neid sätteid Euroopa Kohtule esitatud küsimustes otseselt maininud (vt eelkõige 14. oktoobri 2013. aasta otsus kohtuasjas C-243/09: Fuß, EKL 2010, lk I-9849, punkt 39, ja 30. mai 2013. aasta otsus kohtuasjas C-342/12: Worten, punkt 30).

41 Järelikult, hoolimata sellest, et eelotsusetaotluse esitanud kohus on oma küsimustes formaalselt piirdunud ainult direktiivide 76/207 ja 96/34 sätete tõlgendamise küsimisega, ei takista see asjaolu Euroopa Kohut esitamast siseriiklikule kohtule kõiki liidu õiguse tõlgendamise aspekte, mis võivad olla tarvilikud siseriikliku kohtu menetluses oleva kohtuasja lahendamisel, olenemata sellest, kas siseriiklik kohus neile oma küsimuses viitas või mitte. Sellisel juhul on Euroopa Kohtu ülesanne tuletada siseriikliku kohtu esitatud aspektide kogumist ja eelkõige eelotsusetaotluse põhjendustest need liidu õiguse aspektid, mida on vaidluse eset silmas pidades vaja tõlgendada (vt eespool viidatud kohtuotsused Fuß, punkt 40, ja Worten, punkt 31).

42 Käesolevas asjas soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus välja selgitada, kas M. Betriu Montullil on õigus saada poja sünni tõttu sünnitushüvitist. Nagu märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 38, eeldab see küsimus selle analüüsimist, kas M. Betriu Montull võib saada töötajate põhimääruse artikli 48 lõikes 4 ette nähtud puhkust.

43 Sellega seoses tuleb märkida, et ühest küljest näeb see säte ette, et sünnituse korral peatatakse ema tööleping katkematu 16-nädalase ajavahemiku jooksul, mille võib huvitatud isiku äranägemisel osadeks jagada, tingimusel, et kuus nädalat kasutatakse ära vahetult pärast sünnitust. Teisest küljest võimaldab töötajate põhimääruse artikli 48 lõige 4 emal juhul, kui lapse mõlemad vanemad töötavad, otsustada, et rasedus- ja sünnituspuhkusele vastavalt 16-nädalasest puhkusest kõige rohkem 10 nädalat läheb tervikuna või osaliselt üle isale, välja arvatud juhul, kui ema tööle naasmine ohustab tööle naasmise hetke seisuga ema tervist.

44 Selleks, et anda eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarvilik vastus tuleb – nii, nagu rõhutab Hispaania valitsus – neil asjaoludel võtta arvesse direktiivi 92/85 rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta, olgugi et eelotsusetaotluses ei ole seda direktiivi sõnaselgelt mainitud.

45 Põhikohtuasjas vaidluse all olev puhkus tuleb nimelt välja võtta lapse sünni hetkel. Direktiiv 92/85 näeb aga artiklis 8 ette just nimelt õiguse vähemalt 14-nädala pikkusele katkestamatule rasedus- ja sünnituspuhkusele, mis hõlmab vähemalt kahenädalast kohustuslikku rasedus- ja sünnituspuhkust enne ja/või pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele. Pealegi ei takista asjaolu, et õigusaktidega võimaldatakse naistele pikem kui 14-nädalane rasedus- ja sünnituspuhkus, selle puhkuse käsitamist rasedus- ja sünnituspuhkusena direktiivi 92/85 artikli 8 tähenduses (vt 18. novembri 2004. aasta otsus kohtuasjas C-284/02: Sass, EKL 2004, lk I-11143, punkt 44).

46 Lisaks, kuigi eelotsusetaotluse esitanud kohus näib olevat seisukohal, et kuuenädalast puhkust, mille ema peab pärast sünnitust tingimata välja võtma, tuleb mõista vanemapuhkusena direktiivi 96/34 tähenduses, ei sisalda eelotsusetaotlus teavet vanemapuhkust käsitleva siseriikliku normistiku kohta,

mis võimaldaks vastata seda direktiivi silmas pidades esitatud küsimustele. Nagu sellega seoses märgivad INSS ja Hispaania valitsus, ei puuduta töötajate põhimääruse artikli 48 lõige 4, mida eelotsusetaotluse esitatud kohtu kolmes küsimuses on ainsana käsitletud, vanemapuhkust direktiivi 96/34 tähenduses.

47 Neil asjaoludel tuleb esimest ja teist esitatud küsimust mõista nii, et nendega soovitakse sisuliselt teada, kas direktiive 92/85 ja 76/207 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus selline siseriiklik meede, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas ning mis näeb ette, et lapse isa, kes on töötaja, võib samuti töötajast ema nõusolekul saada rasedus- ja sünnituspuhkust pärast ema kuue nädala pikkuse kohustusliku sünnitusjärgse puhkuse möödumist, välja arvatud juhtudel, kui tema tervis on ohus, samas kui lapse isa, kes on töötaja, ei saa sellist puhkust, kui tema lapse ema ei ole töötaja ning ei ole kindlustatud riiklikus sotsiaalkindlustusskeemis.

Põhiküsimus

48 Vastavalt Euroopa Kohtu kohtupraktikale tuleb töötavatele rasedatele võimaldatavat rasedus- ja sünnituspuhkust pidada eriti tähtsa sotsiaalõiguse kaitsmise vahendiks. Nõnda on liidu seadusandja leidnud, et olulised muutused puudutatud isikute elamistingimustes vähemalt 14-nädalase ajavahemiku jooksul enne ja pärast sünnitust on kaalukas põhjus nende kutsetegevuse peatamiseks, ilma et ametiasutused või tööandjad saaks selle põhjuse seaduslikkust mis tahes viisil kahtluse alla seada (vt 20. septembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-116/06: Kiiski, EKL 2007, lk I-7643, punkt 49).

49 Rase, sünnitanud või rinnaga toitev naistöötaja on nimelt eriomases haavatavas olukorras, mis toob kaasa vajaduse anda talle õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, kuid mida eriti selle puhkuse ajal ei saa samastada mehe olukorraga ega haiguspuhkusel oleva naise olukorraga (27. oktoobri 1998. aasta otsus kohtuasjas C-411/96: Boyle jt, EKL 1998, lk I-6401, punkt 40).

50 Töötaja rasedus- ja sünnituspuhkusega püütakse ühelt poolt kaitsta naise bioloogilist seisundit raseduse ajal ning selle järgselt, ning teiselt poolt naise ja tema lapse vahelist erilist suhet rasedusele ja sünnitusele järgneval perioodil, kaitstes seda suhet samal ajal töötamise jätkamisest tuleneva koormuse eest (vt eelkõige 12. juuli 1984. aasta otsus kohtuasjas 184/83: Hofmann, EKL 1984, lk 3047, punkt 25, ja eespool viidatud kohtuotsus Kiiski, punkt 46).

51 Tuleb analüüsida, kas direktiiviga 92/85 on vastuolus see, kui ema, kes on töötaja, võib otsustada, et isa, kes on samuti töötaja, võtab pärast ema kuue nädala pikkuse kohustusliku sünnitusjärgse puhkuse möödumist välja kogu rasedus- ja sünnituspuhkuse või osa sellest.

52 Sellega seoses tuleb märkida, et direktiivi 92/85 artikli 8 lõikes 1 on sätestatud, et liikmesriigid peavad võtma tarvitusele vajalikud meetmed tagamaks, et töötajatel oleks õigus saada vähemalt 14-nädala pikkune katkestamatu rasedus- ja sünnituspuhkus enne ja/või pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele.

53 Käesoleval juhul läheb töötajate põhimääruse artikli 48 lõige 8 direktiivi 92/85 artikli 8 lõikes 1 ette nähtud miinimumnõuetest kaugemale, sätestades, et ema rasedus- ja sünnituspuhkus kestab katkestamatult 16 nädalat.

54 Direktiivi 92/85 artikli 8 lõikes 2 on lisaks sätestatud, et rasedus- ja sünnituspuhkus peab sisaldama „vähemalt” kahenädalast kohustuslikku rasedus- ja sünnituspuhkust enne ja/või pärast sünnitust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele.

55 Töötajate põhimääruse artikli 48 lõige 4, mis näeb ette, et ema peab vahetult pärast sünnitust võtma kohustusliku kuuenädalase puhkuse, läheb samuti nendest minimaalsetest ettekirjutustest kaugemale.

56 Olgu lisatud, et tulenevalt käesoleva kohtuotsuse punktis 48 viidatud kohtupraktikast ei saa ametiasutused või tööandjad mis tahes viisil kahtluse alla seada seda, et naiste õigus peatada tegelemine kutsealase tegevusega vähemalt selle 14-nädala pikkuse ajavahemiku jooksul enne ja pärast sünnitust, on seaduslik. Järelikult ei saa direktiivi 92/85 artiklis 8 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkust emalt tema tahte vastaselt ära võtta, et selle saaks kas tervikuna või osaliselt anda lapse isale.

57 Teisalt tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et kuigi liikmesriigid peavad nimetatud direktiivi artikli 8 alusel võtma tarvitusele vajalikud meetmed tagamaks, et naistöötajatel oleks õigus saada vähemalt 14 nädala pikkust rasedus- ja sünnituspuhkust, võivad need töötajad sellest õigusest loobuda, välja arvatud selle artikli 8 lõikes 2 ette nähtud kohustuslikust kahenädalasest rasedus- ja sünnituspuhkusest (vt eespool viidatud kohtuotsus Boyle jt, punkt 58).

58 Järelikult ei ole direktiiviga 92/85 on vastuolus see, kui lapse ema, kes on töötaja, otsustab, et lapse isa, kes on samuti töötaja, võtab pärast kohustusliku sünnitusjärgse puhkuse möödumist välja kogu rasedus- ja sünnituspuhkuse või osa sellest.

59 Kõnealuse direktiiviga ei ole vastuolus ka see, kui niisugune isa ei saa seda puhkust kasutada juhul, kui lapse ema, kes tegutseb füüsilisest isikust ettevõtjana, ei ole töötaja ning on otsustanud mitte liituda riikliku sotsiaalkindlustusskeemiga, mis tagaks talle niisuguse puhkuse. Selline olukord ei kuulu nimelt direktiivi 92/85 kohaldamisalasse, kuna see direktiiv puudutab ainult rasedaid, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvaid töötajaid, kes oma kutsealases tegevuses alluvad tööandja juhistele.

60 Seoses direktiiviga 76/207 tuleb märkida, et põhikohtuasjas käsitletav meede loob olukorra, kus emasid, kes on töötajad, ja isasid, kes on samuti töötajad, koheldakse sooliselt ebavõrdselt selle direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses. Nimelt annab see meede õiguse saada põhikohtuasjas vaidluse all olevat rasedus- ja sünnituspuhkust üksnes laste emadele, kes on töötajad, samas kui laste isa võib seda puhkust saada ainult juhul, kui tema on samuti töötaja ja kui lapse ema loovutab talle kogu saadaoleva puhkuse või osa sellest, tingimusel et tööle naasmine ei ohusta ema tervist.

61 Mis puudutab niisuguse erineva kohtlemise õigustusi, siis direktiivi 76/207 artikli 2 lõigetes 3 ja 4 on täpsustatud, et direktiiv ei piira naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist eriti seoses raseduse ja sünnitusega (vt 30. septembri 2010. aasta otsus kohtuasjas C-104/09: Roca Álvarez, EKL 2010, lk I-8661, punkt 26).

62 Sellega seoses on Euroopa Kohus korduvalt märkinud, et jättes liikmesriikidele õiguse säilitada või kehtestada õigusnorme, mille eesmärk on kaitsta rasedust ja emadust, tunnustab direktiivi 76/207 artikli 2 lõige 3 esiteks naise bioloogilise seisundi kaitse õigustatust raseduse ajal ja pärast rasedust ning teiseks ema ja lapse erilise suhte kaitse õigustatust sünnitusele järgneval ajal (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsused Hofmann, punkt 2, ja Roca Álvarez, punkt 27).

63 Samas ilmneb, et niisugune meede, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas, on igal juhul mõeldud kaitsma naise bioloogilist seisundit raseduse ajal ja pärast rasedust.

64 Lisaks ei ole niisuguses asjas, nagu on käsitluse all põhikohtuasjas, lapse emal, kes on ilma riikliku ravikindlustusskeemi kindlustuseta füüsilisest isikust ettevõtja, algset õigust rasedus- ja sünnituspuhkusele. Niisiis ei ole lapse emal õigust niisugusele puhkusele, mille ta võiks selle lapse isale üle anda.

65 Sellest järeldub, et neil asjaoludel ei ole niisugune meede, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas, direktiiviga 76/207 vastuolus.

66 Eelnevaid kaalutlusi arvestades tuleb esimesele ja teisele ümbersõnastatud küsimusele vastata, et direktiive 92/85 ja 76/207 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus selline siseriiklik meede, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas ning mis näeb ette, et lapse isa, kes on töötaja, võib samuti töötajast ema nõusolekul saada rasedus- ja sünnituspuhkust pärast ema kuue nädala pikkuse kohustusliku sünnitusjärgse puhkuse möödumist, välja arvatud juhtudel, kui tema tervis on ohus, samas kui lapse isa, kes on töötaja, ei saa sellist puhkust, kui tema lapse ema ei ole töötaja ning ei ole kindlustatud riiklikus sotsiaalkindlustusskeemis.

Kolmas küsimus

67 Kolmanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas liidu õiguses kehtivat võrdse kohtlemise põhimõtet tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune siseriiklik meede nagu see, mis on põhikohtuasjas käsitluse all ning mis näeb ette, et töötajal on lapsendamise korral õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, isegi kui lapsendav ema ei ole töötaja, samas kui samas kui bioloogilise põlvnevuse korral võib töötav isa saada niisugust puhkust ainult juhul, kui ka selle lapse ema on töötaja.

68 Olgu meelde tuletatud, et ELTL artikli 267 alusel esitatud eelotsusetaotluse raames võib Euroopa Kohus liidu õigust tõlgendada üksnes liidule antud pädevuse piirides (vt 5. oktoobri 2010. aasta otsus kohtuasjas C-400/10 PPU: McB, EKL 2010, lk I-8965, punkt 51, ja 6. juuli 2012. aasta määrus kohtuasjas C-16/12: Hermes Hitel és Faktor, punkt 13).

69 Väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, et juhul, kui siseriiklikud õigusnormid kuuluvad liidu õiguse kohaldamisalasse, peab Euroopa Kohus, kelle poole on pöördutud eelotsuse saamiseks, andma kõik tõlgendamiseks vajalikud juhised, et liikmesriigi kohus saaks hinnata kõnealuste õigusnormide kooskõla liidu õigusega, mille kaitse ta tagab. Euroopa Kohtul puudub niisugune pädevus seevastu juhul, kui esiteks puudub vaidluse esemel seos liidu õigusega ja teiseks ei kuulu õigusnormid, mille tõlgendamist taotletakse, liidu õiguse kohaldamisalasse (vt 29. mai 1997. aasta otsus kohtuasjas C-299/95: Kremzow, EKL 1997, lk I-2629, punkt 15, ja eespool viidatud kohtumäärus Hermes Hitel és Faktor, punkt 14).

70 Seoses liidu õiguse üldpõhimõtetest ning põhiõiguste kaitsest tulenevate nõuetega olgu meelde tuletatud, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on need nõuded liikmesriikidele liidu õigusnormide rakendamisel alati siduvad (vt 19. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-555/07: Kücükdeveci, EKL I-365, punkt 23, ja eespool viidatud kohtumäärus Hermes Hitel és Faktor, punkt 15).

71 Käesoleval juhul puudutab kolmas küsimus liidu õiguses ette nähtud võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamist bioloogilistele isadele ja lapsendavatele isadele seoses niisuguse rasedus- ja sünnituspuhkusega, nagu on ette nähtud töötajate põhimääruse artikli 48 lõikes 4.

72 Tuleb aga tõdeda, et põhikohtuasjas kohaldatavad õigusnormid puudutavad olukorda, mis ei kuulu liidu õiguse kohaldamisalasse.

73 Täpsemalt, nagu on välja toodud kohtujuristi ettepaneku punktis 82, ei keelanud EÜ asutamisleping, ükski liidu direktiiv ega ükski muu liidu õiguse säte põhikohtuasja asjaolude asetleidmise ajal lapsendava isa ja bioloogilise isa diskrimineerivat kohtlemist seoses rasedus- ja sünnituspuhkusega.

74 Lisaks, kuigi raamkokkuleppe lapsehoolduspuhkuse kohta klausli 2 punkti 1 kohaselt on tagatud mees- ja naistöötajate individuaalne õigus saada lapsehoolduspuhkust lapse sünni või lapsendamise korral, tuleb meelde tuletada, et nagu märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 46, ei sisalda eelotsusetaotlus

teavet vanemapuhkust käsitleva siseriikliku normistiku kohta, mis võimaldaks vastata direktiivi 96/34 silmas pidades esitatud küsimustele, ning et töötajate põhimääruse artikli 48 lõige 4 ei puuduta vanemapuhkust direktiivi 96/34 tähenduses.

75 Neil asjaoludel ei ole Euroopa Kohus pädev kolmandale küsimusele vastama.

Kohtukulud

76 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (neljas koda) otsustab:

Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) ja nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus selline siseriiklik meede, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas ning mis näeb ette, et lapse isa, kes on töötaja, võib samuti töötajast ema nõusolekul saada rasedus- ja sünnituspuhkust pärast ema kuue nädala pikkuse kohustusliku sünnitusjärgse puhkuse möödumist, välja arvatud juhtudel, kui tema tervis on ohus, samas kui lapse isa, kes on töötaja, ei saa sellist puhkust, kui tema lapse ema ei ole töötaja ning ei ole kindlustatud riiklikus sotsiaalkindlustusskeemis.

Allkirjad